

**AIDE-MEMOIRE SUR LA RESILIATION ET  
LA PROTECTION CONTRE LA RESILIATION  
DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**AIDE-MEMOIRE SUR LA RESILIATION ET LA PROTECTION  
CONTRE LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Etat au 1er mai 1995

Sommaire	Page
Remarques liminaires	4
1 Généralités	4
2 Fin des rapports de travail	5
3 Délais et termes de congé légaux	6
4 Délais et termes de congé contractuels	6
5 Motivation du congé	7
6 Congé abusif	7
7 Résiliation en temps inopportun	9
8 Résiliation immédiate du contrat de travail	10
9 Renseignements	11
 <b>Annexe:</b> extrait du code des obligations, titre dixième: "Du contrat de travail"	 12

On peut obtenir le présent aide-mémoire auprès de l'Office central fédéral des imprimés et du matériel (OCFIM), 3000 Berne, en joignant une enveloppe affranchie à la demande.

## Remarques liminaires

Le présent aide-mémoire porte sur les dispositions légales et la pratique en matière de résiliation du contrat de travail (congé). Il se propose de présenter l'essentiel et ne saurait, par conséquent, prétendre à l'exhaustivité. Afin d'éviter tout malentendu, le lecteur est prié de prendre connaissance de chaque chapitre dans son intégralité. Par ailleurs, ce texte n'a pas de valeur juridique; aussi est-il indispensable de se référer aux dispositions légales pour chaque cas d'espèce. Enfin, notons que seul le tribunal civil compétent est habilité à trancher un litige.

## 1 Généralités

11 Le code des obligations (CO) règle la fin des rapports de travail aux articles 334 et suivants. Ces dispositions peuvent être impératives (absolument ou relativement) ou non impératives (dispositives).

Même par accord entre les parties, il n'est pas possible de déroger aux **dispositions absolument impératives**; on peut en revanche déroger aux **dispositions relativement impératives**, mais uniquement au profit du travailleur. Qu'ils soient oraux ou écrits, les accords non conformes aux dispositions absolument impératives et les accords qui dérogent aux prescriptions relativement impératives au détriment du travailleur sont nuls et sans effet (art. 361 et 362 CO). Le lecteur trouvera en annexe les dispositions absolument et relativement impératives: les premières sont marquées d'une double barre (||) et les secondes d'une barre simple (|).

Les dispositions non impératives, dites **dispositions dispositives**, sont applicables dans les cas où les parties n'ont convenu aucun autre accord sur les questions concernées. Elles ne sont accompagnées d'aucune marque distinctive dans l'annexe.

12 L'exécution de la procédure de droit civil est du ressort du tribunal compétent du domicile du défendeur ou du lieu de l'exploitation. Pour toute cause dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 20'000 francs, la procédure devant ces juridictions est simple et gratuite (art. 343 CO).

Dans certains cantons, la procédure permet selon les circonstances d'imposer à la partie qui succombe de payer une indemnité au titre de dépens à la partie qui a gain de cause.

## 2 Fin des rapports de travail

21 **Le contrat de travail de durée déterminée**, à savoir celui dont la durée a été fixée par les parties (par exemple: "du 1er juillet au 31 décembre", "jusqu'à la fin de l'année" ou "pendant la durée du Comptoir de Lausanne") prend fin à l'échéance de la période convenue (art. 334, al. 1 CO), sans qu'il soit nécessaire de donner congé, en principe.

22 **Le contrat de travail de durée indéterminée**, à savoir celui dont la durée n'a pas été fixée par les parties, peut prendre fin avec la résiliation de l'une des deux parties donnée conformément au délai et au terme prévus. Sauf mention contraire expresse dans le contrat de travail ou la convention collective, la résiliation peut être signifiée oralement. Il est toutefois recommandé de recourir à la forme écrite, qui constitue un bon moyen de preuve. Ces délais et termes sont fixés par le contrat de travail, le contrat-type ou la convention collective; si tel n'est pas le cas, les délais et termes légaux font foi.

23 Employeur et travailleur peuvent en tout temps convenir de mettre fin à leurs rapports de travail (**contrat de résiliation d'un commun accord**). Afin d'éviter toute divergence d'interprétation, il est conseillé de conclure ce type de contrat sous forme écrite.

24 Les rapports de travail prennent fin automatiquement avec **le décès du travailleur**. Toutefois, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire durant un certain temps si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. L'employeur est tenu de verser aux survivants un mois de salaire si le décès intervient durant les cinq premières années de service, deux mois s'il intervient après cinq ans de service (art. 338 CO).

**A la mort de l'employeur**, le contrat de travail passe aux héritiers. Si le travailleur désire ne pas maintenir le rapport de travail, il peut le résilier en observant les délais légaux; il n'est pas tenu par un éventuel délai contractuel. Toutefois, le contrat

conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès (art. 338a CO).

### 3 Les délais et termes de congé légaux

31 **Pendant le temps d'essai** (= un mois, sauf convention contraire), le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des deux parties en tout temps moyennant un délai de 7 jours pour n'importe quel terme (art. 335b al. 1 CO).

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou de service militaire, le temps d'essai est prolongé d'une durée égale au temps d'absence, à moins que les parties n'en soient convenues autrement (art. 335b al. 3 CO).

32 **Après le temps d'essai**, le contrat peut être résilié (art. 335c al. 1 CO):

- pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service;
- pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de deux mois de la deuxième à la fin de la neuvième année de service;
- pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de trois mois à partir de la dixième année de service.

### 4 Les délais et termes de congé contractuels

41 Les délais de congé contractuels doivent être **identiques** pour l'employeur et pour le travailleur; si tel n'est pas le cas, le délai le plus long s'applique aux deux parties (art. 335a al. 1 CO).

42 Une exception existe lorsque l'employeur résilie ou envisage de résilier le contrat de travail pour des **motifs d'ordre économique** (par exemple, en cas de fermeture d'entreprise); le délai de congé du travailleur peut alors être plus court que celui de l'employeur (art. 335a al. 2 CO).

43 Les délais de résiliation légaux peuvent être modifiés **par contrat écrit, contrat-type ou convention collective**; il est à noter toutefois qu'un délai inférieur à un mois ne peut être fixé que par convention collective pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO).

## 5 Motivation du congé

La partie qui a reçu le congé peut demander à l'autre partie de le **motiver par écrit** (art. 335 al. 2 CO). Cette disposition s'applique aussi pendant le temps d'essai.

## 6 Congé abusif

61 Un congé déclaré abusif par le tribunal compétent reste valable, mais confère à la partie qui a reçu le congé le droit à une indemnité.

62 L'article 336 CO prévoit un certain nombre de **situations typiques** dans lesquelles le motif du congé est réputé abusif. Relevons entre autres:

- Le congé donné pour des raisons inhérentes à la **personnalité** d'une partie (par exemple, sexe, situation familiale, origine, nationalité, homosexualité) pour autant que ces raisons n'aient pas de lien avec les rapports de travail. Ainsi, un congé donné en raison d'un changement de nationalité du travailleur n'est pas réputé abusif si les conditions d'embauche spécifiaient une certaine nationalité.
- Le congé donné en raison de **l'exercice d'un droit constitutionnel** (exemples: appartenance à un certain parti politique ou groupe religieux, exercice d'une activité politique, loisirs). Le congé n'est pas réputé abusif si l'exercice de ce droit viole une obligation résultant du contrat de travail (en particulier, le devoir de loyauté). Ainsi, le congé donné au secrétaire général d'un parti en raison de son adhésion à un autre parti politique n'est pas abusif.
- Le congé donné afin d'**empêcher la naissance de prétentions résultant du contrat de travail**. Est par exemple considéré comme abusif un congé donné par l'employeur

peu avant une date anniversaire dans le but d'éviter de verser au travailleur une gratification pour ancienneté de service prévue par le contrat ou découlant d'une pratique consacrée.

- Le congé donné en raison de **la revendication de droits découlant du contrat de travail**. Le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné alors que le travailleur fait valoir ses droits sur son salaire à la suite d'une incapacité ne résultant pas d'une faute de sa part (maladie, accident, grossesse, etc.) ou sur une indemnisation des heures supplémentaires prévue par le contrat.
- Le congé donné pour cause d'accomplissement d'un service obligatoire **service militaire**, service féminin de l'armée, service de protection civile ou dans le cadre de la Croix-Rouge ou en raison d'une obligation légale que le travailleur n'a pas assumée volontairement (par exemple, en tant que juré, scrutateur, tuteur).
- Le congé donné en raison de **l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs** (syndicat) ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale.
- Le congé donné par l'employeur à **un représentant élu par les travailleurs** siégeant dans une institution de l'entreprise ou rattachée à celle-ci (par exemple, commission d'entreprise ou comité de la caisse de pension). Le congé n'est toutefois pas réputé abusif si l'employeur est à même de prouver l'existence de justes motifs pour la résiliation.
- Le congé donné par l'employeur **dans le cadre d'un licenciement collectif** lorsque la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes n'ont pas été consultés.

Il convient de noter que le congé donné durant le temps d'essai peut aussi être abusif.

63 Le tribunal compétent peut arrêter une **indemnité pécuniaire** correspondant au maximum à 6 mois de salaire en faveur de la partie mise en congé abusivement (art. 336a CO). La partie qui entend demander cette indemnité doit faire opposition par écrit auprès de l'autre partie avant la fin du délai de congé. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre pour maintenir les rapports travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention par voie de droit dans les 180 jours à compter de la fin des rapports de travail (art. 336b CO).

## 7 Résiliation en temps inopportun

71 Après le temps d'essai, le travailleur est protégé contre le congé durant certaines **périodes dites protégées** (art. 336c al. 1 CO), à savoir:

- Pendant qu'il accomplit un **service obligatoire**, militaire ou dans la protection civile ou pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, et pendant les 4 semaines qui précèdent et suivent le service, pour autant que celui-ci ait duré plus de 12 jours.
- Pendant un certain temps en cas d'incapacité de travail totale ou partielle résultant **d'une maladie ou d'un accident**, pour autant que cette incapacité ne résulte pas de la faute du travailleur; la période protégée est de 30 jours au cours de la première année, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année, et de 180 jours à partir de la sixième année de service. En cas de maladie s'étendant sur deux années de service pour lesquelles les périodes protégées diffèrent, on retient la période la plus longue pour toute la durée de la maladie.
- Pendant l'intégralité de la **grossesse** et les **16 semaines qui suivent l'accouchement**.
- Pendant toute la durée d'un **service d'aide à l'étranger** accompli avec l'accord de l'employeur.

72 Le congé donné pendant l'une de ces périodes est **nul**; il ne produit par conséquent aucun effet. Si l'employeur veut mettre fin aux rapports de travail, il doit redonner le congé après la période protégée.

73 Par contre, le congé donné avant une période protégée est valable. Mais si **le délai de congé n'est pas encore échu** lorsque la période protégée commence, il est suspendu pendant la période protégée et ne recommence à courir qu'après la fin de cette dernière (art. 336c al. 2 CO). Sauf disposition contraire dans le contrat de travail, le congé ne prend effet qu'à la fin d'un mois (voir chiffre 32). Si la fin d'un délai de congé suspendu par une période protégée ne coïncide pas avec la fin d'un mois, il se prolonge jusqu'à la fin du mois suivant (art. 336c al. 3 CO).

Exemple: une travailleuse reçoit à fin mars son congé avec effet pour fin mai; elle tombe malade du 15 au 31 avril. Le délai de congé est suspendu pendant cette période protégée et se remet à courir le 1er mai jusqu'à la mi-juin. A la suite de la suspension,

la fin du délai de congé ne coïncide pas avec la fin du mois; par conséquent, le délai se prolonge jusqu'à la fin du mois de juin (art. 336c al. 3 CO).

## 8 Résiliation immédiate du contrat de travail

81 Chaque partie peut en tout temps résilier le contrat de travail sans délai pour de **justes motifs**, sans être liée par les délais, termes légaux ou périodes protégées. Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui ne permettent pas d'exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail jusqu'au prochain terme prévu ou jusqu'à la fin de la durée convenue (art. 337 CO).

82 La partie qui résilie le contrat avec effet immédiat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO).

83 Un congé donné pour de justes motifs a valeur de **résiliation justifiée** du contrat de travail. Si le juste motif consiste dans le non-respect du contrat par la partie qui a reçu le congé, le tribunal compétent peut, sur plainte, lui imposer la réparation intégrale du dommage (art 337b al. 1 CO).

84 **La résiliation immédiate et injustifiée du contrat** par l'employeur met fin légalement au contrat de travail. Toutefois, le travailleur peut demander le paiement de l'intégralité des prestations auxquelles il aurait eu droit si le contrat avait pris fin selon la procédure normale (par exemple salaire, 13e salaire, gratification). Il doit cependant faire déduire de ce montant ce qu'il a gagné par suite de la cessation du contrat de travail (par exemple les frais de transport, les frais occasionnés par l'achat de vêtements de travail) ou le revenu qu'il a tiré ou aurait pu tirer d'une nouvelle activité (art. 337c al. 1 et 2 CO).

Pour faire valoir cette prétention, la partie qui a reçu le congé doit porter plainte auprès du tribunal compétent. Le fait de demander ces prestations ne suppose pas que le travailleur offre ses services après avoir été licencié sans délai. Afin de disposer d'un moyen de preuve, il est toutefois conseillé de contester la résiliation par écrit en proposant par ailleurs de poursuivre les rapports de travail.

85 **En outre**, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur licencié immédiatement sans justes motifs une **indemnité pécuniaire** dont le montant maximal équivaut à 6 mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). Pour fixer le montant de

l'indemnité, le tribunal prendra par exemple en considération les circonstances dans lesquelles la résiliation a été donnée et l'atteinte portée au travailleur.

86 Le travailleur qui **n'entre pas en service ou l'abandonne abruptement sans justes motifs** résilie aussi le contrat de travail immédiatement. L'employeur a alors droit à une indemnité forfaitaire égale au quart du salaire mensuel du travailleur. Il a en outre droit à la réparation d'un éventuel dommage supplémentaire. Le tribunal compétent peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou un dommage moins important (art. 337d CO).

## 9 Renseignements

En règle générale, les secrétariats des tribunaux du travail (tribunaux des prud'hommes) répondent aux questions portant sur le droit du travail. On peut obtenir une liste de ces tribunaux et des tribunaux de première instance compétents en matière de litiges résultant des rapports de travail auprès de l'Office central fédéral des imprimés et du matériel (OCFIM), 3000 Berne, (y annexer une enveloppe timbrée et avec adresse de l'expéditeur). La Division de la protection des travailleurs et du droit du travail de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail donne en outre des renseignements d'ordre général sur le droit du travail (téléphone: 031 / 322 29 48).

**Extrait du code des obligations, titre dixième: "Du contrat de travail"**

Art. 334            G. Fin des rapports de travail  
                         I. Contrat de durée déterminée

<sup>1</sup>Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

<sup>2</sup>Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

<sup>3</sup>Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.

Art.335            II. Contrat de durée indéterminée  
                         1. Congé en général

<sup>1</sup>Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

<sup>2</sup>La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 335a          2. Délais de congé  
                         a. En général

<sup>1</sup>Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

<sup>2</sup>Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

Art. 335b      b. Pendant le temps d'essai

<sup>1</sup>Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

<sup>2</sup>Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

<sup>3</sup>Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 335c      c. Après le temps d'essai

<sup>1</sup>Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

<sup>2</sup>Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

...

Art. 336      III. Protection contre les congés

1. Résiliation abusive

a. Principe

<sup>1</sup>Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- a. Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b. En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c. Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

- d. Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e. Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

<sup>2</sup>Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- a. En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b. Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- c. Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

<sup>3</sup>Dans les cas prévus au 2<sup>e</sup> alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Art. 336a      b. Sanction

<sup>1</sup>La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

<sup>2</sup>L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

<sup>3</sup>En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2<sup>e</sup> alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Art. 336b      c. Procédure

<sup>1</sup>La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

<sup>2</sup>Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 336c      2. Résiliation en temps inopportun  
a. Par l'employeur

<sup>1</sup>Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a. Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
- b. Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c. Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d. Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

<sup>2</sup>Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

<sup>3</sup>Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 336d      b. Par le travailleur

<sup>1</sup>Après le temps d’essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d’assumer les fonctions ou l’employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l’article 336c, 1er alinéa, lettre a, et s’il incombe audit travailleur d’assurer le remplacement.

<sup>2</sup>L’article 336c, 2e et 3e alinéas, est applicable par analogie.

Art. 337           IV. Résiliation immédiate  
                    1. Conditions  
                    a. Justes motifs

<sup>1</sup>L’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l’autre partie le demande.

<sup>2</sup>Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

<sup>3</sup>Le juge apprécie librement s’il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 337a           b. Insolvabilité de l’employeur

En cas d’insolvabilité de l’employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

Art. 337b           2. Conséquences  
                    a. Résiliation justifiée

<sup>1</sup>Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l’une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

<sup>2</sup>Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Art. 337c      b. Résiliation injustifiée

<sup>1</sup>Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

<sup>2</sup>On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

<sup>3</sup>Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Art. 337d      c. Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

<sup>1</sup>Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

<sup>2</sup>Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

<sup>3</sup>Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

4 ...

Art. 338      V. Décès du travailleur ou de l'employeur  
1. Décès du travailleur

<sup>1</sup>Le contrat prend fin au décès du travailleur.

<sup>2</sup>Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois

encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Art. 338a      2. Décès de l'employeur

<sup>1</sup>A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.

<sup>2</sup>Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

...

Art. 343      K. Procédure civile

<sup>1</sup>Les litiges relevant du contrat de travail seront portés, à choix, devant le for du domicile du défendeur ou du lieu de l'exploitation ou du ménage pour lequel le travailleur accomplit son travail.

<sup>2</sup>Les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 20'000 francs; le montant de la demande détermine la valeur litigieuse, sans égard aux conclusions reconventionnelles.

<sup>3</sup>Dans les litiges au sens de l'alinéa précédent, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires; toutefois, le juge peut infliger une amende à la partie téméraire et mettre à sa charge tout ou partie des émoluments et frais judiciaires.

<sup>4</sup>Dans ces litiges, le juge établit les faits et apprécie librement les preuves.

| Dispositions relativement impératives. Explication voir chiffre 11.

|| Dispositions absolument impératives. Explication voir chiffre 11.

L:\abt1\allg\divabt\künkop1f.doc